



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en los docentes de una institución
educativa secundaria del distrito de Ocongate. 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Suel Quispe, Maria Marlene (ORCID: 0000-0003-1573-4341)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Dedicada primero a Dios por darme fuerza, salud a pesar de todas mis dificultades y a cumplir con uno de mis objetivos más esperados. A mi esposo José, Mis hijos Gabriel y Carlos quienes me apoyaron con paciencia, comprensión y amor. A mis padres quienes con su amor y consejos me dieron fortaleza. A mis hermanos Manuel, Wilberth, Ruth por estar motivándome para continuar. Gracias.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por bendecirme siempre, cuidarme y darme fortaleza para seguir adelante, a mi esposo y mis hijos, por entenderme y su amor para cumplir mi sueño. A toda mi familia. Agradecer a los docentes de la Universidad, de ellos aprendí conocimientos que me servirán a lo largo de mi carrera profesional y a todos los que me permitieron cumplir mi objetivo deseado.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos y tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	1
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	32
4.1. Resultados descriptivos de las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral	32
4.2. Resultados de las tablas cruzadas de las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral por objetivos.....	64
4.3. Contrastación de la Hipótesis	32
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	1
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	26
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	30
Tabla 4.....	61
Tabla 5.....	63
Tabla 6.....	64
Tabla 7.....	32

Índice de tablas

Figura 1: Variable Gestión Escolar	61
Figura 2: Variable Satisfacción Laboral	63
Figura 3 Tabla cruzada de Gestión Escolar y Satisfacción Laboral.....	64

Resumen

El propósito de la presente investigación es determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. Metodológicamente es de tipo básico descriptivo, el diseño de investigación es no experimental correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformada por 40 docentes de la institución educativa Señor de Ccoyllority , mediante muestreo no probabilística condicional eligiéndose 40 docentes que serán la muestra, la forma cómo fueron recogidos y procesados los datos fue de manera directa, aplicando para ambas variables, la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, todos los datos recogidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS. v. 26 para probar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho Spearman, para ver el nivel de asociación entre las dimensiones, categorías y el Excel para hacer tablas, gráficos estadísticos. Entre los resultados hallados se tiene que se determinó que existe una correlación significativa entre las variables Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority, obteniéndose una asociación alta de $r=0.697$ cuyo valor equivale a 69.7% el valor de $p=0.000$.

PALABRAS CLAVE: Gestión Escolar, Satisfacción Laboral

Abstract

The purpose of the current research is to determine the level of relationship that exists between School Management and Job Satisfaction of teachers in an educational institution in the Ocongate district. 2021. Methodologically it is of a basic descriptive type, the research design is non-experimental, correlational, cross-sectional; The population consisted of 40 teachers from the Senior de Ccoyllority educational institution, through conditional non-pyro-ballistic sampling, choosing 40 teachers who will be the sample, the way in which the data were collected and processed was directly, applying for both variables survey technique and questionnaire instrument, all collected data were processed using the SPSS statistical program. v. 26 to test the hypothesis, the Rho spearman statistic was used to see the level of association between the dimensions, categories, and Excel to make tables, statistical graphics. Among the results found, it was determined that there is a significant correlation between the variables School Management and the Job Satisfaction of teachers in the Senior de Ccoyllority secondary educational institution, obtaining a high association of $r = 0.697$ whose value is equivalent to 69.7% the p value = 0.000.

KEYWORDS: Management, School, Job Satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo se creía que el trabajador era uno más en la organización, en realizar sus funciones muy bien con tal de obtener las metas de la empresa. No se entendía que al igual que las máquinas necesitan de cuidados y mantenimiento adecuado, los servidores que son seres vivos, ante todo. Las empresas presumían que el pago era suficiente para ellos, sin embargo, el tiempo demostró que no era lo más importante sueldo para tener una calidad educativa.

De acuerdo al Banco Mundial (2018) a nivel internacional se vienen realizando reformas educativas, generando por ello una necesidad de diseñar políticas, capacidad de implementación, una gestión eficiente en todos los niveles educativos para que se consiga una prestación de servicios educativos de calidad. No es suficiente sólo el incrementar el gasto en educación, sino se requiere mejorar el capital humano, cambiar los niveles educativos, del nivel local, regional y nacional. Estos cambios se deben traducir en los diversos estamentos educativos, a nivel de las instituciones educativas, las autoridades directivas requieren tener experiencia para dirigir, planificar y ejecutar recursos para realizar una adecuada gestión en razón a la fuerza laboral de los educadores.

Es difícil mantener una adecuada gestión educativa, porque es necesario un grupo de trabajadores que cooperen en ello, no solo dejar al director realizar dicha labor. También se considera que no es suficiente el haber que reciben, por mucho que este sea considerable si no se toma en cuenta la fuerza laboral en un ambiente adecuado que no sea desfavorable, intolerable, sin comunicación e interacción docente, que no generará atención a la satisfacción del trabajador.

Al respecto Farfán y Reyes (2017) consideran que a nivel de las instituciones educativas deben existir una adecuada gestión escolar, a nivel macro se debe formar acciones para la articulación y la transformación del sistema educativo y a nivel micro se deben desarrollar elementos teóricos-prácticos que permitan al equipo directivo planear, generar organización, dirigir, proveer la evaluación como una tarea para un buen funcionamiento de las instituciones educativas. El espacio institucional debe generar para los que se desenvuelven en ella, el desenvolvimiento de los componentes psicosociales, políticas intrínseca y extrínseca, la gestión de nivel

administrativo, comunitario y pedagógico, con una mirada que atienda al recurso humano a desarrollar sus habilidades individuales y grupales dentro de la organización educativa, que se encuentra en el espacio contextual de la labor diaria.

Dentro de la gestión escolar, si bien es cierto es importante desarrollar las políticas institucionales y estructurales, también se requiere de acuerdo a Miranda (2016) que las organizaciones retengas a sus trabajadores que tienen talento para generar el crecimiento organizacional a largo plazo y así alcanzar el éxito que se desea. Es de manera esencial que las integren en equipos de trabajo, recoger sus percepciones, nivel de compromisos y generar formas de buscar la retención en ellas. Es trascendental en las instituciones educativas desarrollar conocimientos de formación y actualización de los profesores, personal directivo es necesario, así las Instituciones enfrentaran una realidad competitiva versátil respecto a su organización. Por tal razón es necesario una buena gestión de los directivos para que los docentes estén en un espacio favorable.

A nivel nacional, respecto a la gestión escolar, dentro de la estructura organizativa se considera la necesidad desde el MINEDU (2015) el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, permiten orientar el accionar de las centros educativos, deberían proporcionar a la organización educativa información suficiente para reflexionar, tomar decisiones, trabajo en equipo, calidad de procesos, ejercitar el liderazgo, contribuir a la mejora de los aprendizajes y prácticas de la comunidad educativa.

En cuanto a la satisfacción laboral Castillejo y Salazar (2018) consideran que entre los aspectos que generan satisfacción al educador están relacionados a la percepción de los logros que obtienen los escolares, de tal manera, que al tener alta expectativa de los escolares entonces se busca mayor logro de los estudiantes. En relación a la metodología que viene ejerciendo, dependerá de la formación que haya recibido y lo recibe en su formación en servicio respecto a la vocación que tiene, el educador principalmente encuentra satisfacción en la labor que realiza, pero también requiere una infraestructura adecuada, acompañamiento y adecuado ambiente para realizar su labor, por lo cual se necesita en las instituciones educativas los directivos

desarrollen acciones que generan mejores condiciones para la enseñanza y así procurar la satisfacción a la labor del educador.

La gestión educativa de las instituciones educativas para que sea efectiva, requiere que el equipo directivo, contribuya a disminuir situaciones de desorganización entre los miembros que están en la organización, como también que los agentes educativos den valor a las aptitudes, competencias de los educadores, donde existe un proceso adecuado para el desarrollo del proceso educativo, para que prime el aprendizaje como una fuente para el desarrollo integral del estudiante, que permita al maestro asumir estrategias y metodologías para la enseñanza que requieren los estudiantes.

A nivel local, en la Institución Educativa Señor de Ccoyllority, donde se realizó la presente investigación, se observa situaciones de conflictos entre trabajadores de la misma institución, observando conflictos en las relaciones interpersonales, generando discrepancias en el desarrollo del nivel comunicacional, en algunos casos las personas que laboran en un mismo espacio requieren la identificación con la organización, existiendo así diversos problemas que requiere solucionarse para así exista un ambiente adecuado, de esta manera se concrete los propósitos institucionales. En relación a la gestión institucional, se debería generar una adecuada asociación comunicativa con los padres de los estudiantes asimismo no se ve fortalecido las alianzas con otros organismos públicos, ni privados, como son con el centro de salud y puesto policial. En cuanto a la gestión pedagógica, se tiene pocos recursos y materiales que haga sostenible el ejercicio pedagógico dentro de la organización educativa.

En el presente trabajo se busca conocer como la gestión escolar y la satisfacción laboral que sienten los docentes en el cumplimiento de sus funciones, en razón a ello en posteriores investigaciones se procuraran actividades y acciones oportunas para que la gestión escolar mejore y que se eleve situaciones de satisfacción para los educadores y comunidad en general.

El presente trabajo se justifica porque existe la necesidad de diagnosticar y conocer la problemática observada y dilucidar el grado de relación que pudiera existir entre ambas variables en estudio. Se justifica conceptualmente porque se requiere

implementar políticas educativas que transformen la gestión de la educación donde se priorice la mejora de la calidad, las perspectivas estratégicas dentro de la gestión escolar y se desarrolle la satisfacción laboral para que se eleve el grado de conformidad de la persona en asociación con el contexto laboral.

A continuación, se plantea el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate? 2021. Y, los problemas específicos que se establecieron fueron: ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate? 2021. ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate? 2021. ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate? 2021 y ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes en la educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate? 2021.

El objetivo general fue: Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. Y, los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Y determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021.

Y, la hipótesis general que se estableció es que: Existe una relación significativa entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Y, las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021. Y, existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority del distrito de Ocongate. 2021

II. MARCO TEÓRICO

La gestión escolar en toda institución educativa es importante, se requiere para el desarrollo institucional, principalmente es necesario conocer cómo se sienten las personas que pertenecen a la institución educativa, para lo cual es importante revisar los antecedentes internacionales:

Al respecto Correa (2015), concluye que entre ambas variables existe una relación, debido a que se considera la necesidad de desarrollar una adecuada gestión para alcanzar los objetivos, donde los directivos puedan reconocer en sus trabajadores la necesidad de desarrollar procesos de sinergia y puedan en los maestros desarrollar procesos de aprendizaje, comprender el trabajo en equipo, motivar a los otros y principalmente propiciar un clima organizacional positivo.

Como propuesta la gestión educativa, tiene la finalidad de considerar el desarrollo de las dimensiones como son administrativa, pedagógica, comunitaria, que son parte de la labor cotidiana del director, como también es parte del cuerpo organizativo, que permite el desarrollo de las metas establecidas estos deben tornarse como eficiente y lograr los objetivos en común. En cuanto al clima organizacional no existe en la zona de estudio un ambiente favorable, siendo ello poco productivo para la organización, tampoco se muestra estrategias que fortalezcan la interacción entre los miembros de su comunidad, no genera adecuadas relaciones interpersonales, se genera un trabajo individualizado, sin motivación, ni beneficios, por ello en dicha investigación estos no contribuyen positivamente al desarrollo institucional.

De acuerdo a Moreno (2019) que la metodología fue el análisis crítico, de enfoque cualitativo, bajo indagación bibliográfica, cuyas conclusiones fueron, que los educadores consideran sentirse afectados por algunos factores intrínsecos y extrínsecos, que generan inconvenientes en su desempeño de su labor, también refieren que existen educadores que se encuentran satisfechos y motivados que permitirán el desarrollo adecuado de acciones de compromiso, cumplir con los logros de los propósitos establecidos donde labora.

Del análisis de la gerencia educativa con la satisfacción laboral se menciona que en el sector educativo, quien cumple con el rol de gerente se encuentra en la organización educativa es quien dirige, genera estrategias, hace que el personal se sienta satisfecho laboralmente, que cumpla sus funciones y que se proyecte dentro de ella una cultura de valores, habilidades, destrezas para lograr una adecuada interacción con el personal que labora en ella y de esta manera se logre las metas establecidas en beneficio del empleador y del trabajador, con este fin alcanzará la satisfacción de sí mismo. De acuerdo con el estudio se asume algunos elementos que fortalecen a la institución educativa como son la satisfacción laboral, la motivación, la comunicación y la interacción, todo ello repercutirá en el desarrollo positivo del personal, generar un compromiso en el logro y éxito institucional, que se vea proyectado en la formación integral, en todo ello deberá estar el gerente educativo que dirige e involucra a todo el personal, de manera efectiva.

Revisando a Cantón y Téllez (2016) en el artículo La Satisfacción laboral y profesional de los profesores, cuyo estudio está centrado en la revisión de bases de datos en asociados a la temática de estudio, bibliográfico, cuyas conclusiones fueron:

Las investigaciones que miden como es la satisfacción de los educadores es sumamente basta y está vinculado a diversas líneas psicológicas, laborales, pedagógicas, sociológicas entre otras, cuyas herramientas de recojo de datos fueron el cuestionario, con escalas Likert. Entre los aspectos relacionados a las conclusiones de los diversos estudios revisados, se considera que los trabajadores satisfechos, son los maestros del nivel Inicial y Primaria y los menos satisfechos del nivel secundaria, indicando que existe niveles de conflictividad. Los componentes que influyen en la insatisfacción laboral de acuerdo al estudio están vinculados al rendimiento, a las variables contextuales, a las experiencias, al rendimiento de los estudiantes y al estrés.

En los estudios a nivel nacional se tiene a Mateo (2017). en la tesis que indica que cuya metodología de trabajo fue el método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con alcance transaccional, utilizando como diseño el no experimental. Cuyas conclusiones fueron:

Se presenta un nivel de concordancia significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral que se estudió en tres centros de estudio localizados en la Red 13, de la Unidad de Gestión Educativa de Villa El Salvador, de dicha relación se asume un nivel de asociación, cuyo valor es ($p = ,023 \leq ,05$), esto significa que es adecuado expresar que se asume la hipótesis alterna, existiendo una asociación muy significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los educadores en el presente año 2015. De lo hallado en el Spearman $Rho=0.300$ y la significación ($p = ,002 \leq ,05$) se acepta la hipótesis específica planteada.

De la asociación entre gestión institucional y la satisfacción laboral de los educadores en la RED 13 estudiada, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman cuyo valor es 0.295 y ($p = ,003 \leq ,05$) lo que significa que se tiene un valor permitido, aceptándose la hipótesis alterna específica. Y, finalmente se ha evidenciado que la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los educadores de la RED 13, se obtuvo un coeficiente de asociación de Spearman RHO siendo el valor de 0.272 y ($p = ,006 \leq ,05$), cuyo valor hallado permite comprobar la hipótesis establecida.

De acuerdo a Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido y Torres (2019). Indica que de acuerdo a la naturaleza de la investigación es correlacional descriptivo, con una población de 130 colaboradores, de las conclusiones se asumen los siguientes:

La existencia de una asociación positiva alta ($r=0.765$) significativa ($p<0,05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de dicha institución, lo que significa que existe un mayor nivel de satisfacción que tienen en la vida también encontrará mayor nivel de satisfacción laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, se considera que los trabajadores administrativos tienen un nivel medio (66.9%) y en cuanto a la descripción de cada uno de las dimensiones se considera la siguiente tendencia en el nivel regular en las condiciones organizativas en un (79.2%), en cuanto a la integración colaborador-empresa (57.7%) y en relación al reconocimiento (59.2%). Al comparar las dimensiones de la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, se halló un nivel de asociación positiva moderada, con las dimensiones integración, personal familiar y colaborador-empresa, cuyos valores son rho de Spearman=0.588 y 0.179.

En la investigación realizada por Ordoñez (2018). en su tesis indica que cuya metodología es positivista, cuantitativa de nivel descriptiva-proyectiva, no experimental transaccional, con una población de 75 educadores, cuyas conclusiones fueron:

Que existe una asociación significativa ($r= 0,539$) entre la Gestión del Director y la Satisfacción Laboral del educador de acuerdo a la prueba estadística que se refleja una relación moderada y positiva, con una probabilidad de error del 0.001%, contrastándose en las tablas estadísticas, que se van lográndose reflejar una adecuada comunidad educativa, de manera tradicional y debe buscarse una nueva gestión en el equipo directivo, modificándose así el liderazgo de los educadores. Existe una asociación ($r=0,452$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad

de planificación y la satisfacción laboral de los educadores en la muestra de estudio. Y, existe una asociación de ($r=0,473$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente de la muestra en estudio. Y, existe una asociación de ($r=0,519$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral de los educadores de la muestra. Y, el valor de ($r=0,510$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente y existe una asociación cuyo valor es de ($r=0,552$) directa moderada y altamente significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas y el educador de la muestra en estudio.

De lo mencionado por Aldunate y Chirinos (2016) en la investigación, haciendo uso de la metodología no experimental, de tipo correlacional, mediante una escala de Likert, de lo aplicado se tiene las conclusiones siguientes:

En la variable gestión educativa, de los 134 participantes el 6.0% de ellos manifiesta que casi nunca se desarrolla, 57.5% mencionan que casi siempre y el

23.1% es siempre, lo que implica que en los centros de estudio de EBA de la Unidad de Gestión Educativa N° 7, fluctúa entre regular a buena. En cuanto a la variable clima organizacional del total de encuestados, 56.7% mencionan casi siempre existe un buen clima y el 21.6% indica que es siempre, esto implica que es de regular a buena, lo cual es adecuado para el desarrollo institucional. De la asociación utilizando el coeficiente de Spearman (Rho) de 0,865** de los resultados que se obtuvieron se ha visualizado una asociación directa alta y significativo entre las variables en estudio como son la gestión educativa y el desarrollo del clima organizacional en los centros de estudio del nivel EBA de la Unidad de Gestión Educativa N° 07 del lugar denominado como Chorrillos, habiendo obtenido como índice de asociación del 86,5% afirmándose en base a ello que a mayor nivel de gestión educativa se ha desarrollo mayor posibilidad de generar un clima organizacional adecuado.

En el presente estudio, se logró como resultados la existencia de una asociación de nivel significativo, entre las variables gestión escolar y el ambiente organizacional, ello de manifestación de los directivos, también se logró encontrar que debe haber un nivel de comunicación de carácter horizontal, entre los actores de la educación, un compromiso para mejorar la interacción en un ambiente de respeto, pertinencia y tolerancia.

Otra investigación revisada es la realizada por Esquinarila (2018) en la tesis, la metodología utilizada es correlacional y descriptiva, cuyas conclusiones fueron:

En cuanto a la gestión institucional no tiene asociación con las situaciones físicas materiales, también en relación a los beneficios laborales y remunerativos de la satisfacción laboral, los trabajadores tienen conocimiento que pueden limitar en los directores, dentro del desempeño laboral, del presupuesto y las transferencias que se realizan, las que son más importantes en la educación y la calidad, y no en la mejora de la construcción, infraestructura, equipamiento de la institución. También sucede con las que no son gestionadas por los directores. Y, la satisfacción laboral de esta institución, se asocia a la gestión institucional, debido a las políticas administrativas establecidas, las condiciones laborales, el clima

organizacional y los demás componentes que se promovieron, y dar una buena precepción por parte de los trabajadores.

A nivel local, se tiene a Ttito (2018) en la tesis, realizado bajo la metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, con una muestra de 50 docentes, organizando datos mediante el estadístico tau b de Kendall, cuyas conclusiones fueron:

La gestión escolar se asocia de manera significativa con la satisfacción laboral en las instituciones de la Red de Pultamarca, esto se considera del valor de chi cuadrado = 99.306 y $p=0.000$, siendo variables independientes y el valor de tau b=0.589, $p=0.000<0,05$, donde se concluyó que las variables están asociadas en un nivel moderado. Para la variable de Gestión escolar el 72.0% de los educadores mencionan la existencia de una mala gestión tanto en lo pedagógico, comunitario, organizacional y administrativo. Y, en cuanto a la satisfacción laboral el, el 36.0% indica que es alto, el 12.0% considera que es muy alto; de los valores considerados permiten mencionar que existen factores que indican para el cumplimiento de las diversas condiciones laborales.

Y, lo considerado por Cuchillo (2018) en la dice que, cuya metodología utilizada fue el cuantitativo, básico y con diseño correlacional, con una muestra de 158 educadores. Obteniéndose las conclusiones siguientes:

De la investigación realizada, se ha logrado determinar la existencia de una asociación significativa, ello del valor de $\rho=,807$; $p<0,05$, entre la variable gestión educativa y la variable calidad de la educación en los centros de estudio del nivel inicial y el nivel primario en la red N° 9, de la Unidad de Gestión Educativa N° 1 de Lima Metropolitana durante año 2018. En relación a la gestión educativa se considera que a mejor gestión se mejora la calidad educativa en los centros de estudio investigados. Asimismo, existe una asociación de nivel significativo ($\rho=,769$; $p<0,05$) entre la dimensión institucional y la calidad educativa en los centros de estudio en estudio, esto implica que a mayor gestión institucional se eleva la calidad educativa en los centros estudiados.

Del valor de ($\rho=,680$; $p<0,05$), se considera que existe asociación significativa entre el aspecto pedagógico y la calidad de la educación. Del propósito 3, se asume que entre la dimensión gestión administrativa y la calidad educativa existe asociación de carácter significativo ($\rho=,651$; $p<0,05$), a mayor uso de la gestión administrativa se genera mejor calidad educativa. Y, finalmente del valor ($\rho=,626$; $p<0,05$), entre la gestión comunitaria y la variable calidad educativa, se considera que a mayor participación de la comunidad mejora la calidad en la organización educativa.

Asimismo, se consideró que se ha logrado una relación cercana con los padres de familia y los escolares que tienen diversos inconvenientes y se vienen prestando en la institución educativa para lo cual se busca estrategias para que se atienda de manera oportuna, asertiva y pertinentemente, se ha logrado la interrelación con los actores educativos, para alcanzar la calidad educativa.

Martín (2018) Donde utilizó el enfoque cuantitativo, con nivel de estudio correlacional, descriptivo, con una población de 40 educadores, lográndose lo siguiente:

Se halló una relación de tipo alto y directo entre las variables gestión educativa y el clima organizacional, cuyo coeficiente de asociación de Rho de Spearman es 0.917, $p<0.05$, por lo cual se aceptó la hipótesis planteada. En cuanto al nivel de la Gestión Educativa en la institución materia de estudio es del 53.3% en el nivel bueno. En cuanto al nivel de Clima Organizacional se obtuvo 60%, lográndose un nivel regular. Asimismo, se ha comprobado una asociación directa y alta entre la gestión institucional y el clima organizacional, cuyo valor fue 0.717, $p<0.05$. En cuanto a la gestión administrativa y el clima organizacional, existe una asociación directa y media, cuyo valor fue 0.581 y $p<0.05$. En cuanto a la dimensión pedagógica y la variable clima organizacional, se halló el valor de 0.693, $p<0.05$ y finalmente se halló una asociación directa y alta entre la gestión comunitaria y el clima organizacional, cuyo valor haciendo uso del Rho de Spearman es 0.733, $p<0.05$; por lo cual se acepta las hipótesis establecidas.

Velarde, H. (2017). En el estudio cuya metodología manejada fue el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transaccional. Logrando concluir lo siguiente:

Que la gestión educativa se asocia de manera moderada en el ambiente organizacional dentro en los centros de tipo emblemático de Rímac perteneciente a la UGEL 02, esto se asume de la prueba de asociación de nivel Spearman, que fue aplicada a ambas variables estudiadas, donde se obtuvo el valor del coeficiente de asociación de Rho de Spearman = 0,514, con el asume la existencia de un asociación de tipo moderado, asimismo se asume una asociación baja entre la dimensión pedagógica y el ambiente organizacional dentro de los centros de estudio de tipo emblemático en el distrito estudiado, donde el valor hallado del Rho es $r = 0.479$ lo mismo se asume una asociación moderada, con un nivel de sig. De 0.000, el cual es permitido para asumir que la hipótesis nula se rechaza, por lo que se considera la hipótesis general afirmándose la asociación significativa entre las dimensiones estudiadas en las organizaciones educativas del distrito del Rímac.

Lomas (2017). Indica que, haciendo uso del marco metodológico de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, con una población muestra de 70 trabajadores, concluyendo lo siguiente:

Se definió que hay una asociación positiva muy alta entre ambas variables Satisfacción laboral y la otra variable Productividad, esto se asume del valor de r de Pearson que es de 0.944, $p=0.000$, por lo cual se asume que la satisfacción laboral influye en la productividad en un porcentaje del 89%, del total de 70 encuestados, el 34% tienen un nivel de satisfacción de nivel bajo, lo cual genera bajo nivel de productividad. En relación al nivel de satisfacción es bajo esto lo indica el 34% de los encuestados, esto porque consideran que las organizaciones no brindan facilidades a sus trabajadores, tampoco brindan fortalecimiento de capacidades y desarrollo de habilidades personales, sueldos poco decorosos en relación a la función que cumplen.

Sobre la asociación de la dimensión Reto del trabajo y la variable productividad, del valor de Pearson que es 0.798 y el valor $p=0.000$, evidenciándose

una relación alta, positiva y directa. Al respecto de las Remuneraciones justas y la variable Productividad se asocian, el valor es 0.752 y $p=0.000$ siendo directa, positiva y alta. Y, la otra dimensión, el valor hallado fue 0.861 y $p=0.000$, hallándose una asociación positiva alta y directa.

Como primera variable se asume la Gestión Escolar, de publicaciones sobre gestión al interior de las organizaciones tienen un amplio repertorio, es decir que no es un campo de conocimientos compuesto por puntos de vista teóricos únicos ni concluidos, uno de sus temas importantes está en torno a la naturaleza de la cooperación, pues ella revela el esfuerzo de un cúmulo de actores que se congregan y sistematizan en torno objetivo en común y las maneras para responder su ejecución.

La gestión es en sí, se presenta a partir del progreso o avance normal de la administración como disciplina social que está subordinada a las evoluciones operadas de acuerdo a la forma de ver al mundo, al ser humano y dentro de un entorno cultural, económico, asimismo social y político y tecnológico. Es así que la Gestión Educativa presenta una fuerte influencia y se encuentra mediatizada por las políticas educativas.

El término gestión, de acuerdo a Corominas y Pascual 1984, como se citó en Manrique (2015) cuyo origen es del año 1884, procede o tiene como raíz etimológico gesto, que es del latín “gestos”, que significa movimiento o actitud del cuerpo, que esto a su vez tiene como origen “gerere” cuyo significado es ejecutar, lleva a cabo gestiones, conducir. Actualmente la gestión como parte de la nueva tecnología que está orientada a cumplir con los propósitos que fue presentado a las personas en general en los últimos años, esto es parte del conocimiento que orienta las organizaciones que actuaban instintivamente, tomando valores y procesos institucionales.

Es así, que utilizar la gestión como un mecanismo de mejora para que los ejercicios administrativos al interior de las organizaciones productivas y del desarrollo de servicios, aunque están privadas o estatales, donde ha repercutido de manera profunda en las instituciones educativas, como mejora en el progreso del proceso administrativo.

De acuerdo a Alvarado 2006 como se citó en Valladares (2017) donde se indica que la gestión como una aplicación de un conjunto de instrumentos, técnicas que se utilizan en los procedimientos administrativos, los recursos, el cumplimiento de las diversas actividades institucionales. Por consiguiente, en razón a lo mencionado con anterioridad el término gestión es la combinación de diversos medios, como son los procesos, actividades y recursos, en razón a ello se cumplen los fines, objetivos que son necesarios alcanzar.

La necesidad de mejorar el proceso administrativo enfocado en el aspecto calificativo relacionado al servicio se condiciona por el crecimiento que la institución ha tenido y por consiguiente acrecienta significativamente lo complejo que es la gestión. Indica que la gestión escolar es importante en la dirección y planificación de acciones para que se cumplan las metas propuestas en el Proyecto Educativo Institucional. Consiguientemente gestionar permite el desarrollo de diversas actividades que se logran con el apoyo de los que integran la comunidad educativa.

Para definir la gestión escolar se asume lo considerado por el MINEDUC (2021) quien considera que en las organizaciones educativas, se genera los procesos organizados sistemáticos que se orienta a fortalecer dentro de las organizaciones educadoras y sus proyectos, que tienen la finalidad de fomentar los procesos directivos, pedagógicos, administrativos y comunitarios, donde se busca conservar la autonomía de cada institución, para que así se responda adecuadamente a las necesidades prioritarias educativas que existen a nivel mundial, regional y local.

Lujambio, Gonzáles, Martínez y Hernández (2010) considera que la gestión escolar son aquellas acciones que encaminan a la mejora de habilidades, , capacidades, actitudes y los valores que se encuentran en la cultura organizacional, que se orientan a lograr los propósitos de una organización educativa.

Igualmente coincide lo expresado por Pozner 1995 citado en Secretaría de Educación Pública (2009) indica que la gestión escolar es el conjunto de acciones que lo ejecutan los que dirigen una organización educativa para desarrollar la

concreción pedagógica; esto significa que los líderes de la institución son los responsables del trabajo pedagógico y este debe ser fortalecido continuamente.

Y, de acuerdo a lo Loera 2003 citado en INEE (2016) la gestión escolar es el conjunto de acciones que deben ser realizadas dentro de la comunidad escolar, por los actores educativos como son el líder pedagógico, educadores, personal administrativo y el personal de servicio, como también los padres de familia y los educandos, para la mejora del aprendizaje en espacios adecuados y con los procesos pertinentes.

Como también se tiene Tapia 2003 citado en Evaluación de la Educación México (2016) donde se considera que la gestión escolar está referida a transformar la organización escolar, centrar su atención al aspecto pedagógico, generadora del aprendizaje, abierta a la innovación, esto implica que en una escuela se debe procurar que desde el actuar institucional se generen acciones para propiciar la atención a la complejidad, a lo diverso, a lo específico, al desarrollo de asesoramiento, a la orientación de la profesionalización, a desarrollar acciones enriquecedoras, a buscar el bien común, a los esfuerzos colectivos y se genere un plan de desarrollo integral para su transformación factible, sistémico y de nivel integral.

La importancia por mejorar el proceso administrativo enfocado en el aspecto cualificativo relacionado al servicio se condiciona por el crecimiento que la institución ha tenido y por consiguiente acrecienta significativamente lo complejo que es la gestión. La gestión escolar cumple un papel primordial en la dirección y planificación de acciones para que se cumplan los objetivos planteados en el Proyecto educativo institucional. Consiguientemente la gestión escolar se asume en la presente investigación como el conjunto de acciones que deben ser llevadas a cabo con la intervención de los diversos miembros de la educación, con la finalidad de alcanzar metas y objetivos institucionales.

Entre los aspectos para el desarrollo de la gestión escolar, de acuerdo a Frigerio y Poggi 1992 citado en Vicente (2013) menciona lo siguiente:

La dimensión organizacional, que considera a los educadores y directores, al igual que los educandos y las familias, para poder realizar diversas actividades educativas, todo lo relacionado al aspecto organizativo, estructura organizacional, normatividad vigente, requerimientos del desarrollo institucional y la planificación institucional.

La dimensión pedagógica-didáctica, que se refiere a desarrollar dentro de la entidad educativa, diversas acciones pedagógicas donde se desenvuelven el uso de recursos, materiales, actividades entre los que son agentes educativos, desarrollo de diversos procesos de carácter didáctico, profundización del conocimiento, así como la atención de los aprendizajes, necesidades e intereses de los estudiantes, así como también se refiere a la interacción de las diversas prácticas de tipo pedagógico de los educadores, donde se desarrolle la evaluación formativa y sumativa de los aprendizajes.

La dimensión administrativa, que se refiere a las actividades del gobierno institucional, al desarrollo de las diversas estrategias para poder usar los recursos humanos y financieros, como también generar espacios y tiempos para cumplir con las metas, contar con la información suficiente y oportuna permiten tomar decisiones adecuadas para generar nuevas oportunidades institucionales. La dimensión administrativa se asocia de manera directa con las labores que se requieren ejecutar en la administración, provisión de recursos, a tiempo y que cumplan los propósitos para los cuales fueron generados, cuyo fin siempre será el logro de aprendizajes dentro de la institución.

Y, la dimensión comunitaria que se refiere a la participación de los agentes como son los padres de familia, comunidad en general que son parte importante para el desarrollo institucional, comprende la necesidad de generar cambios en la cultura organizacional, se refiere también a la valoración de los requerimientos, dificultades, necesidades, demandas que son importantes para la institución y el sentido de participación de los agentes educativos externos se dan en diferentes niveles.

La gestión escolar, es un compromiso público donde se brinda un servicio de calidad, donde se desarrollan diversos procesos y cuyos resultados permiten

una mejor calidad, dentro de la normatividad vigente, con equidad e inclusión social, desarrollando procesos de aprendizaje en beneficio de los educandos, desarrollando la autoevaluación institucional, buscando siempre gestionar la calidad institucional.

De acuerdo a Hopkins y Reynolds 2006 citado en Godoy, Varas, Martínez, Treviño y Meyer (2016) se considera que la gestión escolar, se realiza a diferentes niveles, donde se desarrolla la organización, prácticas diversas y el funcionamiento con la intención de generar resultados positivos y adecuados. Los agentes educativos deben reforzar el desarrollo de las diversas acciones, dinámicas que alimenten los cambios intrínsecos contribuyen a generar un diagnóstico auténtico de la organización escolar, con la intervención plena de todos los miembros de la comunidad escolar. Es importante el desarrollo de una cultura escolar, donde en la gestión participan los integrantes, buscando una educación de alta calidad, donde se articulan esfuerzos, de diversos modos y contribuyendo a la modificación de prácticas educativas.

La gestión escolar, es importante en la institución, en diversos espacios de formación se presentan tres enfoques de la gestión, de acuerdo a Quitián (2015) se considera los siguientes:

El enfoque burocrático, es una manera de organizar el proceso escolar que está basado en la racionalidad, es este enfoque se garantiza la eficacia y la eficiencia para alcanzar los propósitos de la organización. Los criterios técnicos que se refieren son que la burocracia es aquella que toma en consideración de reglas, las situaciones metódicas en las cuales anticipadamente se cumplan las funciones, se generan diversos roles en razón a la estructura organizacional basados en el principio de la jerarquía, en ese enfoque de gestión se pondera una especialización de los principios rectores, busca que los de la jerarquía se especialicen, se establecen normas técnicas y que estén parametradas, acotadas y que se realice una planificación que genere el funcionamiento de la organización

El enfoque sistémico, que busca la interrelación entre los diversos elementos en el desarrollo educativo que tiene la finalidad de alcanzar las metas educativas, bajo este enfoque se busca determinar los elementos educativos que interactúan

entre ellos, con el propósito de buscar el desarrollo institucional y metas comunes. Este se caracteriza por generar actividades adecuadas y genera la necesidad agrupar aspectos básicos y secundarios, que son los elementos adecuados de la institución. Un adecuado sistema educativo donde los elementos, recursos y materiales están bien constituidos, la normatividad establecida y la estructura organizativa y las relaciones entre agentes educativos adecuados, generaran compromisos pertinentes para el desarrollo educativo en las instituciones educativas.

Y, el enfoque gerencial, se refiere a que se vincula con los diversos planteamientos de la cultura organizacional, el cumplimiento de los procedimientos, de las actividades donde se encadenan de manera eficiente, el uso de recursos, materiales, humanos y económicos así poder alcanzar las metas determinadas. Este enfoque se caracteriza por la coherencia, debido a que se tienen una secuencia lógica y razonamientos válidos para planificar, actividades se encuentran basados en la cultura e historia de la institución, la búsqueda de la universalidad, la interacciones entre todas las áreas que son parte de la estructura organizacional, la flexibilidad que permite modificar en razón al contexto en el cual se encuentran y la estabilidad como una situación que permita acciones para prever, ejecutar y analizar de manera permanente y cumplir las normas señaladas.

Desde el Ministerio de Educación (2015) se han planteado orientaciones para el accionar educativo, con la intención de promover y garantizar las condiciones para asegurar el logro de los aprendizajes, estos permiten generar mayores precisiones para realizar prácticas que generen condiciones favorables que aseguren los aprendizajes institucionales, el liderazgo que establece, que busca concertar, acompañar, motivar, educar y motivar la búsqueda del cambio educativo. Implementar en las instituciones educativas buscando el logro de aprendizajes en los estudiantes necesita de líderes pedagógicos que transformen la escuela en la búsqueda de la calidad educativa.

Como segunda variable se tiene a la satisfacción laboral, de acuerdo a Robbins 2005 citado en Boada (2019) donde se define como un conjunto de actitudes generales que tiene el trabajador en la labor que desempeña, el cual

cuando se siente muy satisfecho con las acciones de labor que realiza muestra actitudes positivas hacia el cumplimiento de sus funciones; quien se muestre insatisfecho mostrará actitudes de tipo negativo. Por esa razón se asume cuán importante es saber cómo son las actitudes de los que laboran, esto contribuirá al desarrollo personal de él mismo y también a reconocer los aspectos deslucidos o dificultosos para trabajar en ellos.

En las instituciones educativas, es importante que los líderes pedagógicos generen condiciones para el desarrollo de sus actividades o tareas, que cada empleado o trabajador debe cumplir, estos deben ser claros, precisos y puntuales, de tal manera que ellos sientan satisfacción en la labor que realizan. Cuando no se sienten satisfecho, el trabajador presenta desatención y en muchos casos manipulación dentro de la organización.

Palafox 2000 citado en Pandal (2017) considera que la organización no sólo debe priorizar las metas y logros institucionales, sino debería centrarse en el desarrollo del recurso humano, es decir potenciar el buen trato, un ambiente adecuado, remuneraciones justas a la labor que realizan los trabajadores, entrega de bonos, entre otras actividades que propicien que el trabajador sea más productivo en su labor, dentro de la organización, el buen trato es herramienta indispensable para el logro de resultados.

Chiang 2010 citado en Ambiado y Mac-kay (2016) quien considera que la satisfacción laboral es aquella actividad por el cual el ser humano tiene la oportunidad de mostrar sus actitudes, habilidades y en razón a ello se responda a los retos que se le presente, de tal modo que sienta interés por alcanzarlos, que en razón a ello se consiga resultados positivos en su labor. Sentir satisfacción interna, procura en el trabajador una mejor autoestima, mayor confianza, pero este se verá reforzado cuando reciba beneficios, satisfaga sus necesidades y sea valorado su esfuerzo y reconocido. Que los trabajadores se sientan satisfechos se sientan adecuadamente recompensados mediante reconocimientos, salarios y sueldos acordes a la función que cumplen generará siempre un buen desempeño en sus funciones, que los líderes pedagógicos muestren un trato amigable y comprensible y los escuche esto cimentará el crecimiento institucional.

Y, para Palma 2005 citado en Boluarte y Merino (2015) la satisfacción laboral se conceptualiza como la tendencia o disposición con el cual se busca la estabilidad en el labor que realiza, que este basado en valores y creencias desarrolladas desde la experiencia propia ocupacional. Estas actitudes deberán estar basadas en el generación de un espacio de labor adecuado donde se desenvuelve, está relacionado con el desempeño, debido a que un empleado que se encuentra feliz está asociado a que cumpla su labor de manera productiva.

Entre las acciones que generan una adecuada satisfacción laboral puntualiza Palma 2006 citado en (2015), quien considera lo siguiente:

Significación de la tarea, que se refiere a darle importancia a la labor que desarrolla, es la posibilidad de desarrollar la labor en relación a las acciones observadas, a la disponibilidad de la persona o el trabajador por alcanzar el sentido real de su esfuerzo, a realizarlo con equidad y principalmente aportando mentalmente en el cumplimiento de la tarea. Condiciones de trabajo, se refiere al espacio donde labora el cual debe brindar bienestar personal y fortalecer los recursos para hacer un adecuado trabajo. Los que trabajan se preocupan por estar en un ambiente adecuado, por su bienestar personal y así cumplir con sus funciones, todos los trabajadores buscan entornos tranquilos, cómodos, limpios y con poca distracciones. Robbins 2005 citado en Boada (2019) donde se establecen lo siguiente:

Las condiciones físicas y/o materiales, estos elementos son los recursos, materiales o relacionas a la infraestructura donde la persona se desenvuelve cotidianamente. Beneficios Laborales y/o remunerativos, es el nivel de satisfacción en relación al pago, a los montos que reciben con incentivo por la función que cumplen. Políticas administrativas; es el nivel de responsabilidad que siente el trabajador frente al cumplimiento de normas institucionales y la labor que desempeña, será más efectivo si se siente a gusto en la labor que desempeña. Relaciones Sociales, es el grado de complacencia que siente en razón a la interacción con otros trabajadores dentro de la institución, con quienes comparte el ambiente donde labora cotidianamente. También el desarrollo Personal, que es la oportunidad que tiene el que trabaja para cumplir las diferentes actividades

funcionales y pertinentes que se desarrollan para lograr adecuada satisfacción. El desarrollo de tareas, que son valorar las labores que cumplen los trabajadores cotidianamente en la labor que realizan dentro de la organización. Y, la relación con la autoridad, que es la valoración que realizar el que trabaja en función al que dirige o es el jefe inmediato que influye de manera directa o indirecta en las labores que realiza.

La satisfacción laboral es muy importante de acuerdo a García (2015) en la vida de la organización, debido a que todos los trabajadores que necesitan tener un equilibrio entre la vida laboral y personal en las acciones que realiza en su labor, como también en su crecimiento personal. Si un trabajador se siente feliz con su organización y el trabajo, se retribuye su esfuerzo; por ello la satisfacción puede ser vista desde dos ámbitos. Desde la mirada de los trabajadores, sentirse satisfecho implica tener un sueldo, estabilidad laboral. Además, que puedan lograr un crecimiento profesional y poder obtener reconocimiento y recompensas. Y, como segunda mirada, desde los empleadores, que cuando los trabajadores cumplen sus metas contribuye a que la organización crezca y el trabajador se desgaste menos, porque lo que haga, lo hará con compromiso. Por lo cual los empleadores deben garantizar una adecuada organización de funciones en su labor para que sea atractivo para los trabajadores y brindar oportunidad para que las personas crezcan y aprendan.

Entre los efectos positivos que permiten el desarrollo de la satisfacción laboral de acuerdo a Geovictoria (2020) son el tener mayor nivel eficiencia de los que trabajan en el lugar del labor cuando encuentran satisfacción en su labor, mayor nivel de lealtad de los trabajadores lo cual en el tiempo conduce a lograr el compromiso, la satisfacción de los trabajadores se vuelve en mayor logros para la organización y alta retención porque los trabajadores están contentos.

Entre las claves que se proponen de acuerdo a Oliveras (2015) para mejorar la satisfacción laboral se consideran las siguientes: Cada lugar de trabajo debería estar ocupado por el trabajador adecuado, que haya un clima organizacional adecuado, que exista flexibilidad en los horarios de acuerdo a su labor, esta es una las de las medidas que es muy valorado por los trabajadores, el recibir las

retribuciones económicas acorde a la labor que cumplen, reconocimiento de la labor realizada, generación de fortalecimiento de capacidades, para que sigan aprendiendo nuevos aprendizajes y fortalezcan su nivel profesional. La figura del líder que genere bienestar, la seguridad laboral y que el trabajador se sienta motivados.

Gestión (2020) menciona la existencia de tipos de satisfacción laboral, entre los que se consideran los siguientes, satisfacción laboral progresiva, que se refiere al empleo donde se ofrece más de lo que en un principio estará esperando el trabajador. La satisfacción laboral estabilizada, que se refiere a que el trabajo que se ofrece más o menos lo que el que trabaja espera. Y, finalmente la satisfacción laboral resignada, que se refiere a que puede aspirar con esa labor es poco menos de lo que espera el que trabaja.

De acuerdo a Herzberg citado en Manso (2002) se considera la existencia de aspectos laborales, los cuales los clasifica en dos, los extrínsecos, que se relacionan a las condiciones laborales, pueden determinar si están satisfechos o no y el otro grupo los intrínsecos que son los relacionados al propio contenido de la labor que realiza, pueden determinar la satisfacción del trabajador.

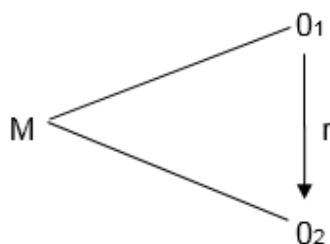
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo descriptivo correlacional. Es descriptivo, por que presenta como propósito central describir cada uno de los fenómenos o características que se presenten en las variables de estudio como son Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral. Se considera que este tipo de investigaciones en un primer nivel del saber científico. Al respecto Hernández y Fernández (2016), el estudio descriptivo tiene como finalidad propiciar el estudio de las características, propiedades, rasgos fundamentales que se analice las dimensiones dadas, además describe las tendencias de la población en estudio.

Es correlacional, porque su finalidad es asociar las variables denominadas gestión escolar y la segunda que es satisfacción laboral dentro de un espacio particular. Hernández y Fernández (2016), considera que las investigaciones correlacionales buscan responder las interrogantes en estudios donde se asocian las variables. También se mide el grado de asociación existente entre lo estudiado.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

m = Docentes de la IE Señor de Coyllor ritty

O₁ = Resultado de la variable 1

O₂= Resultado de la variable 2

r = Grado de relación entre las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variables 1: Gestión Escolar

Definición conceptual : **Gestión Escolar**

La gestión escolar es el conjunto de acciones que deben ser realizadas dentro de la comunidad escolar, por los actores educativos como son el líder pedagógico, educadores, personal administrativo y el personal de servicio, como también los padres de familia y los educandos, para la mejora del aprendizaje en espacios adecuados y con los procesos pertinentes. Loera 2003 citado en INEE (2016)

Definición operacional: Se aplicó el instrumento sobre la variable Gestión Escolar que tiene 30 ítems, basado en las dimensiones.

De acuerdo a lo definido se asume que la gestión escolar es una definición de carácter amplio, se refiere al funcionamiento escolar, las limitaciones, la temporalidad, el uso de recursos y como se acopla el contexto comunitario, por lo cual se desarrolla la gestión Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria. MINEDU (2015).

Escala de medición: Ordinal. Para su valoración se consideró una escala Likert de frecuencia de 4 puntos.

Matriz de operacionalización de variable

Tabla 1
Variable Gestión Escolar

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Niveles o rangos
Gestión institucional	-Planificación. -Organización. -Gestión.	1- 5	Nunca A veces Casi siempre Siempre
Gestión pedagógica	-Capacitación docente. - Planificación curricular. -Pertinencia curricular -Monitoreo pedagógico	6-14	Nunca A veces Casi siempre Siempre
Gestión administrativa	-Presupuesto. -Recursos materiales	15-24	Nunca A veces Casi siempre Siempre
Gestión comunitaria	-Conocimientos y experiencias.	25-30	Nunca A veces

-Jornadas y encuentros de padres.	Casi siempre Siempre
-----------------------------------	-------------------------

Variables 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

Se conceptualiza como la tendencia o disposición con el cual se busca la estabilidad en el labor que realiza, que este basado en valores y creencias desarrolladas desde la experiencia propia ocupacional. Estas actitudes deberán estar basadas en el generación de un espacio de labor adecuado donde se desenvuelve, está relacionado con el desempeño, debido a que un empleado que se encuentra feliz está asociado a que cumpla su labor de manera productiva. Palma 2005 citado en Boluarte y Merino (2015)

Definición operacional: Se aplicó el instrumento sobre la variable Gestión Escolar que tiene 27 ítems, basado en las dimensiones.

La satisfacción laboral en una institución busca que se desarrolle el recurso humano, por el cual se genere mayor productividad en la organización. La satisfacción es posible medirla mediante: la percepción de las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones Sociales, desarrollo Personal, desarrollo de tareas.

Palma 2005 citado en Boluarte y Merino (2015)

Escala de medición: Ordinal. Para su valoración se consideró una escala Likert de frecuencia de 4 puntos.

Matriz de operacionalización de variable

Tabla 2
Variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Niveles o rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Elementos materiales Labor cotidiana	1-4	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo

Beneficios Laborales y/o remunerativos:	Incentivo económico Pagos adicionales	5-8	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
Políticas administrativas	Normas institucionales Relación laboral	9-12	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo
Relaciones Sociales	Interrelación con los otros Actividades compartidas	13-16	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
Desarrollo Personal	Autorrealización trabajador Oportunidades de disfrutar	del 17-19	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo
Desarrollo de tareas	Tareas encomendadas Cumplimiento de funciones	20-23	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo
Relación con la autoridad	Apreciación de la autoridad Relación con su jefe	24-27	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el grupo de personas para los cuales se generalizó los resultados que se hallen en el estudio, estos se delimitan por elementos comunes, preciso y en relación con un tiempo y espacio. Abanto (2015).

La población en estudio estuvo formada por 40 profesores de la institución educativa secundaria Señor de Coyllority del distrito de Ocongate.

Muestra

Hernández, Fernández y Batispta (2014), se considera como una muestra pertinente cuando esta se compone por el número de elementos necesarios que garanticen que exista de la población, en este caso la muestra son 40 docentes, la misma que es la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La **técnica** de acuerdo a Hernández, Fernández y Batispta (2014), es un conjunto de procedimiento y reglas que permiten al que investiga poder formar la asociación con el objeto del estudio, se asume la encuesta.

Y, en relación al **instrumento**, se sabe que es el mecanismo por el cual el que investiga recolecta la información, datos y pruebas, entre otros. En la presente investigación se asume el uso del cuestionario. A continuación, se considera las fichas técnicas:

Para la variable Gestión Escolar, se utiliza la Encuesta y el cuestionario con preguntas de percepción de gestión escolar, con 30 preguntas.

Ficha técnica

Se ha considerado el instrumento utilizado por Mateo (2017) realizado por el MINEDU en el año 2010. Cuyo propósito es medir la variable Gestión Escolar, cuyas dimensiones son: pedagógica (9 preguntas), administrativa (10 preguntas), administrativa (10 preguntas, institucional (5 preguntas) y 6 preguntas de la dimensión comunitaria.

Su aplicación es individual, con duración de 15 minutos.

Cuyo nivel de confiabilidad fue 0.855 por lo cual se considera adecuado para su aplicación. Validado por: Mg. Justiano Aybar Huamani y Dra. Karen Liseth Alfaro Mendives.

Para la variable Satisfacción Laboral, se utiliza la técnica de la Encuesta y el cuestionario para Satisfacción Laboral con 25 preguntas.

Ficha técnica:

Escala elaborada por Sonia Palma (2007) tipo test. Utilizado en la investigación de Lomas (2015) cuanto realiza la investigación en Maestría UCV. El tiempo de uso es de 20 minutos, de aplicación individual.

Consta de 27 interrogantes, en las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, desarrollo Personal, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo de tareas y relaciones Sociales. El estudio tomado le asignaron un nivel de confiabilidad de 0.842 por lo que es aplicable. Y, fue validado por Dr. Rolando Reategui Lozano y Dr. Gustavo Ramírez Garrido.

a) **Nivel de confiabilidad**

Los instrumentos tomados en la investigación fueron validados, también fueron sometidos a nivel de confiabilidad, para ello se utilizó como estadígrafo el alfa de Crombach. Cuya escala fluctúa entre:

Tabla 3
Rango para interpretar el coeficiente Alfa de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

En razón a ello se asumen los siguientes resultados:

Tabla 4

Nivel de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Casos válidos	Alfa de Crombach
Gestión Escolar	40	0.775
Satisfacción laboral	40	0.885

De dichos resultados se considera que son altamente confiable los instrumentos planteados.

3.5. Procedimientos

Se realizó métodos cuantitativos, de recolección de datos para luego sistematizarlos, organizarlos y presentarlos en tablas.

Primero se coordinó con el director de esta institución para el permiso de enviar los instrumentos. Por otro lado, se coordinó con los docentes para el envío del instrumento en el Google, mediante el formulario google, se les pidió que firmen el consentimiento informado, transmitiendo el objetivo, o las razones por las que se está enviando los cuestionarios. Finalmente se descargó la data para que el estadístico realice las tablas y gráficos e identificar la relación entre las variables, los directores firman las constancias de haber aplicado el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para efectuar el análisis cuantitativo, se hizo la codificación de los datos de las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral, posterior a ello se hizo la tabulación, posteriormente se procedió a organizarlos en tablas de frecuencia, gráficos, asimismo se verificó las variables en estudio, Para el análisis de las variables de carácter descriptivo y de tratativa correlacional, se utilizó las frecuencias y los porcentajes, el uso del estadígrafo Rho Spearman, por el cual se asocian las variables y el nivel de asociatividad existente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Rho Spearman,, es un estadístico de medida no paramétrica que es utilizado para la asociación de variables de tipo ordinal o cuando se utilizan los rangos, en casos de considerarse como empates. El signo que se alcanza en el coeficiente implica la dirección en la cual la asociación está presente como también el valor absoluto menciona que la fuerza de la asociación. Los valores hallados, si son mayores indican que existe una asociación de nivel alto. Estos valores fluctúan entre 0 a +1 y se obtienen como resultado de tablas cuadradas.

Para analizar de manera descriptiva y correlacional, se consideró el uso de frecuencias y porcentajes, como también la prueba estadística de Rho de spearman, luego se hallará si existen o no algún grado asociadas o correlacionadas, las variables en estudio.

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39 Baja correlación
De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
De 0.60 a 0.79 Buena correlación
De 0.80 a 1.00 Alta correlación

3.7. Aspectos éticos

Se solicitó los permisos correspondientes, para la aplicación de la presente investigación. Asimismo, se solicitó la autorización de la I.E. para la aplicación, tomar en cuenta los datos de confiabilidad de los datos de los docentes, autoría de la propiedad intelectual, evidenciando en la bibliografía.

Por lo que se considera el código de ética de la investigación en lo internacional, los aspectos considerados en la Universidad Cesar Vallejo, como también se respeta el derecho de autoría y propiedad intelectual. Aplicándose para cada caso las referencias de APA y en el caso del uso del cuestionario se recogió datos de manera virtual, previa autorización de la institución educativa, por lo tanto, los datos son veraces, demostrándose así el respeto a la ética, a la integridad y al derecho de cada persona.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados contrastación de hipótesis para las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021

4.1.1. Contrastación de la Hipótesis General

Tabla 5

Correlación entre la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

Correlaciones				Gestión escolar	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	de Gestión escolar	Coeficiente de correlación	de	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		40	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	de	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados se observa el valor de $r=0.697$ entre las variables. El nivel de correlación entre Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

El significado cuyo valor es $p=0.000$ indica que p es menor a 0.05 lo que permite considerar que la correlación es significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.1.1. Contrastación de las Hipótesis Específicas

Tabla 8

Correlación entre la Gestión Institucional y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
Rho Spearman	de Gestión institucional	Coeficiente de correlación	Gestión institucional	Satisfacción Laboral
			1,000	,832**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
			N	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados se observa el valor de $r=0.832$ entre las variables mencionadas en el cuadro. El nivel de correlación entre Gestión institucional y la Satisfacción Laboral es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

El significado cuyo valor es $p=0.000$ indica que p es menor a 0.05 lo que permite considerar que la correlación es significativa, por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Correlación entre la Gestión Pedagógica y Satisfacción Laboral

Correlaciones					
Rho Spearman	de Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	de	Gestión pedagógica	Satisfacción Laboral
				1,000	,827**
				.	,000
		N		40	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	de	,827**	1,000
				,000	.
				40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados se observa el valor de $r=0.827$ entre las variables indicadas en el cuadro. El nivel de correlación entre Gestión pedagógica y la Satisfacción Laboral es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

El significado cuyo valor es de $p=0.000$ indica que p es menor a 0.05 lo que indica considerar que la correlación es significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Correlación entre la Gestión administrativa y Satisfacción Laboral

Correlaciones					
Rho Spearman	de Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	de	Gestión administrativa	Satisfacción Laboral
				1,000	,481**
				Sig. (bilateral)	,002
				N	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	de	,481**	1,000
				Sig. (bilateral)	,002
				N	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados se observa el valor $r=0.481$ entre las variables mencionadas en la tabla. El nivel de correlación entre Gestión administrativa y la Satisfacción Laboral es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

El significado cuyo valor es de $p=0.000$ indica que p es menor a 0.05 lo que permite considerar que la correlación es significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Correlación entre la Gestión Comunitaria y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
Rho Spearman	de Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	Gestión comunitaria	Satisfacción Laboral
			1,000	,590
			Sig. (bilateral)	,030
			N	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,590	1,000
			Sig. (bilateral)	,030
			N	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados se observa el valor $r=0.590$ entre las variables mencionadas en la tabla. El nivel o grado de correlación entre Gestión comunitaria y la Satisfacción Laboral es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

El significado cuyo valor es de $p=0.000$ indica que p es menor a 0.05 lo que permite considerar que la correlación es significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos se asume que existe una relación significativa entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority, obteniéndose una asociación alta de $r=0.697$ cuyo valor equivale a 69.7% el valor de $p=0.000$. Estos resultados coinciden con lo que concluye con De acuerdo a Ttito (2018) quien considera que la gestión escolar se asocia de manera significativa con la satisfacción laboral en los centros de estudios de la Red de Pitumarca, esto se considera del valor de chi cuadrado = 99.306 y $p=0.000$, siendo variables independientes y el valor de tau $b=0.589$, $p=0.000<0,05$, donde se concluyó que las variables están asociadas en un nivel moderado. Para la variable de Gestión escolar el 72.0% de los educadores mencionan la existencia de una mala gestión tanto en lo pedagógico, comunitario, organizacional y administrativo. Y, en cuanto a la satisfacción laboral el, el 36.0% menciona que es alto, el 12.0% considera que es muy alto; de los valores considerados permiten mencionar que existen factores que indican para el cumplimiento de las diversas condiciones laborales.

La dimensión institucional se asocia con la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa estudiada, obteniéndose una asociación alta de $r=0.823$ cuyo valor equivale a 82.3% el valor de $p=0.000$, esto coincide con lo mencionado por Cuchillo (2018) quien considera que se ha logrado determinar la existencia de una asociación significativa, ello del valor de $\rho=,807$; $p<0,05$, entre la variable gestión educativa y la variable calidad de la educación en los centros de estudio del nivel inicial y el nivel primario en la red N° 9, de la Unidad de Gestión Educativa N° 1 de Lima Metropolitana durante año 2018. De la asociación de nivel significativo ($\rho=,769$; $p<0,05$) entre la dimensión institucional y la calidad educativa en los centros de estudio en estudio, esto implica que a mayor gestión institucional se eleva la calidad educativa en los centros estudiados. Del valor de ($\rho=,680$; $p<0,05$), se considera que existe asociación significativa entre el aspecto pedagógico y la calidad de la educación. Del propósito 3, se asume que entre la dimensión gestión administrativa y la calidad educativa existe asociación de carácter significativo ($\rho=,651$; $p<0,05$), a mayor uso de la gestión administrativa se genera mejor calidad educativa. Y, finalmente del valor ($\rho=,626$; $p<0,05$), entre

la gestión comunitaria y la variable calidad educativa, se considera que a mayor participación de la comunidad mejora la calidad en la organización educativa. Y, de acuerdo a Moreno (2019) los educadores consideran sentirse afectados por algunos factores intrínsecos y extrínsecos, que generan inconvenientes en su desempeño de su labor, también refieren que existen educadores que se encuentran satisfechos y motivados que permitirán el desarrollo adecuado de acciones de compromiso, cumplir con los logros de los propósitos establecidos donde labora; por lo tanto es importante la satisfacción laboral para el desarrollo institucional. De acuerdo a lo considerado por Correa (2015) entre ambas variables existe una relación, debido a que se considera la necesidad de desarrollar una adecuada gestión para el logro de los objetivos, donde los directivos puedan reconocer en sus trabajadores la necesidad de desarrollar proceso de sinergia y puedan en los maestros desarrollar procesos de aprendizaje, comprender el trabajo en equipo, motivar a los otros y principalmente propiciar un clima organizacional positivo. Esto implica diversos niveles de asociación entre variables.

La dimensión pedagógica se asocia significativamente con la satisfacción laboral de los docentes, obteniéndose una asociación alta de $r=0.827$ cuyo valor equivale a 82.7% el valor de $p=0.000$, esto coincide con Cuchillo (2018) quien encontró como valor de $(\rho=,680; p<0,05)$, se considera que existe asociación significativa entre el aspecto pedagógico y la calidad de la educación. Asimismo, se asume que entre la dimensión gestión administrativa y la calidad educativa existe asociación de carácter significativo $(\rho=,651; p<0,05)$, a mayor uso de la gestión administrativa se genera mejor calidad educativa. Y, finalmente del valor $(\rho=,626; p<0,05)$, entre la gestión comunitaria y la variable calidad educativa, se considera que a mayor participación de la comunidad mejora la calidad en la organización educativa. Asimismo de lo considerado por Cantón y Téllez (2016) se considera que los trabajadores satisfechos, son los maestros del nivel Inicial y Primaria y los menos satisfechos del nivel secundaria, indicando que existe niveles de conflictividad. Los factores que influyen en la insatisfacción laboral de acuerdo al estudio están vinculados al rendimiento, a las variables contextuales, a las experiencias, al rendimiento de los estudiantes y al estrés. Y, de lo mencionado por Moreno (2019) los educadores consideran sentirse afectados por algunos

factores intrínsecos y extrínsecos, que generan inconvenientes en su desempeño de su labor, también refieren que existen educadores que se encuentran satisfechos y motivados que permitirán el desarrollo adecuado de acciones de compromiso, cumplir con los logros de los propósitos establecidos donde labora.

La dimensión administrativa se asocia con la satisfacción laboral de los docentes, obteniéndose una asociación moderada de $r=0.481$ cuyo valor equivale a 48.1% el valor de $p=0.000$, estos resultados coinciden con lo manifestado por Correa (2015) donde la gestión educativa, tiene la finalidad de considerar el desarrollo de las dimensiones como son administrativa, pedagógica, comunitaria, que son parte de la labor cotidiana del director, como también es parte del cuerpo organizativo, que permite el desarrollo de las metas establecidas estos deben tornarse como eficiente, eficaces, para el logro de los objetivos en común. De acuerdo a Cantón y Téllez (2016) se considera que los trabajadores satisfechos, son los maestros del nivel Inicial y Primaria y los menos satisfechos del nivel secundaria, indicando que existe niveles de conflictividad. Los factores que influyen en la insatisfacción laboral de acuerdo al estudio están vinculados al rendimiento, a las variables contextuales, a las experiencias, al rendimiento de los estudiantes y al estrés. Lo cual contribuye al desarrollo institucional si estos son bien llevados. Mateo (2017) considera que la asociación entre gestión institucional y la satisfacción laboral de los educadores en la RED 13 estudiada, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman cuyo valor es 0.295 y ($p = ,003 \leq ,05$) lo que significa que se tiene un valor permitido, aceptándose la hipótesis alterna específica. Y, finalmente se ha evidenciado que la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los educadores de la RED 13, se obtuvo un coeficiente de asociación de Spearman RHO siendo el valor de 0.272 y ($p = ,006 \leq ,05$), cuyo valor hallado permite comprobar la hipótesis establecida. Y, de lo expresado por Ordoñez (2018) existe una asociación significativa ($r= 0,539$) entre la Gestión del Director y la Satisfacción Laboral del educador de acuerdo a la prueba estadística que se refleja una relación moderada y positiva, con una probabilidad de error del 0.001%, contrastándose en las tablas estadísticas, que se van lográndose reflejar una adecuada comunidad educativa, de manera tradicional y debe buscarse una nueva gestión en el equipo directivo, modificándose así el liderazgo de los educadores. Existe una asociación

($r=0,452$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral de los educadores en la muestra de estudio.

Para la dimensión comunitaria se asocia con la satisfacción laboral de los docentes, obteniéndose una asociación moderada de $r=0.490$ cuyo valor equivale a 49% el valor de $p=0.000$, estos resultados coinciden con lo hallado por Moreno (2019) que considera que la gerencia educativa en relación con la satisfacción laboral se menciona que en el sector educativo, quien cumple con el rol de gerente se encuentra en la organización educativa es quien dirige, genera estrategias, hace que el personal se sienta satisfecho laboralmente, que cumpla sus funciones y que se proyecte dentro de ella una cultura de valores, habilidades, destrezas para lograr una adecuada interacción con el personal que labora en ella y de esta manera se logre las metas establecidas en beneficio del empleador y del trabajador, con este fin alcanzará la satisfacción de sí mismo. De acuerdo al estudio se asume algunos elementos que fortalecen a la institución educativa como son la satisfacción laboral, la motivación, la comunicación y la interacción, todo ello repercutirá en el desarrollo positivo del personal, generar un compromiso en el logro y éxito institucional, que se vea proyectado en la formación integral, en todo ello deberá estar el gerente educativo que dirige e involucra a todo el personal, de manera efectiva. De acuerdo a Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido y Torres (2019) la existencia de una asociación positiva alta ($r=0.765$) significativa ($p<0,05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada de la localidad de Chimbote, lo que significa que existe un mayor nivel de satisfacción que tienen en la vida también encontrará mayor nivel de satisfacción laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, se considera que los trabajadores administrativos tienen un nivel medio (66.9%) y en cuanto a la descripción de cada uno de las dimensiones se considera la siguiente tendencia en el nivel regular en las condiciones organizativas en un (79.2%), en cuanto a la integración colaborador-empresa (57.7%) y en relación al reconocimiento (59.2%). Al comparar las dimensiones de la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, se halló un nivel de asociación positiva moderada, con las dimensiones integración, personal familiar y colaborador-empresa, cuyos valores son rho de Spearman=0.588 y 0.179. De acuerdo Aldunate y Chirinos (2016) la variable

gestión educativa, de los 134 participantes el 6.0% de ellos manifiesta que casi nunca se desarrolla, 57.5% mencionan que casi siempre y el 23.1% es siempre, lo que implica que en los centros de estudio de EBA de la Unidad de Gestión Educativa N° 7, fluctúa entre regular a buena. En cuanto a la variable clima organizacional del total de encuestados, 56.7% mencionan casi siempre existe un buen clima y el 21.6% indica que es siempre, esto implica que es de regular a buena, lo cual es adecuado para el desarrollo institucional. De la asociación utilizando el coeficiente de Sperman (Rho) de 0,865** de los resultados que se obtuvieron se ha visualizado una asociación directa alta y significativo entre las variables en estudio como son la gestión educativa y el desarrollo del clima organizacional en los centros de estudio del nivel EBA de la Unidad de Gestión Educativa N° 07 del lugar denominado como Chorrillos, habiendo obtenido como índice de asociación del 86,5% afirmándose en base a ello que a mayor nivel de gestión educativa se ha desarrollo mayor posibilidad de generar un clima organizacional adecuado.

En cuanto se logró como resultados la existencia de una asociación de nivel significativo, entre las variables gestión escolar y el ambiente organizacional, ello de manifestación de los directivos, también se logró encontrar que debe haber un nivel de comunicación de carácter horizontal, entre los actores de la educación, un compromiso para mejorar la interacción en un ambiente de respeto, pertinencia y tolerancia, esto implica que existe asociación entre las variables estudiadas. Todo esto también coincide con lo hallado en Ttito (2018) donde se menciona que la gestión escolar se asocia de manera significativa con la satisfacción laboral en los centros de estudios de la Red de Pitumarca, esto se considera del valor de chi cuadrado = 99.306 y $p=0.000$, siendo variables independientes y el valor de tau $b=0.589$, $p=0.000<0,05$, donde se concluyó que las variables están asociadas en un nivel moderado.

Por lo tanto, en la investigación presentada se asume la necesidad de generar espacios donde se pueda fortalecer la satisfacción laboral de los trabajadores en las organizaciones educativas para que contribuyan a su desarrollo institucional, por ende, se mejora la gestión escolar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa secundario Señor de Ccoyllority, obteniéndose una asociación alta de $r=0.697$ cuyo valor equivale a 69.7% el valor de $p=0.000$.
2. Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa estudiada, obteniéndose una asociación alta de $r=0.823$ cuyo valor equivale a 82.3% el valor de $p=0.000$.
3. Se determinó que existe una correlación significativa entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes, obteniéndose una asociación alta de $r=0.827$ cuyo valor equivale a 82.7% el valor de $p=0.000$.
4. Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes, obteniéndose una asociación moderada de $r=0.481$ cuyo valor equivale a 48.1% el valor de $p=0.000$.
5. Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes, obteniéndose una asociación moderada de $r=0.490$ cuyo valor equivale a 49% el valor de $p=0.000$.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A la directora de la institución educativa debe de generar espacios para compartir actividades académicas extracurriculares que motiven el intercambio de ideas, para una adecuada estructuración de la gestión escolar y también como lograr una muy adecuada satisfacción laboral.
- 2.** A la directora que utilicen los medios informáticos como son el blog, Facebook, WhatsApp para difundir informaciones diversas sobre los logros institucionales y como desarrollar los compromisos escolares con el propósito que se reflexione al respecto a nivel de la comunidad educativa.
- 3.** A los docentes de la institución educativa que se generen redes de apoyo o grupos de interaprendizaje donde se vea fortalecido la praxis curricular, el carácter de compartir información, generar formad de atención al estudiante y como también validar las experiencias pedagógicas, formas, recursos y estrategias de aprendizaje.
- 4.** A los docentes a la gestión administrativa que se realicen jornadas de utilización de instrumentos de gestión administrativa, compartir los recursos económicos y los procesos de inversión para lograr y tener los insumos suficientes para el desarrollo institucional.
- 5.** A los docentes respecto a la gestión comunitaria que se realicen jornadas de compartir entre los miembros de la institución educativa, padres de familia y estudiantes en un marco de respeto y cordialidad., fomentar acciones de tutoría.

REFERENCIAS

- Abanto, L. . (2015). Metodología de la Investigación . Trujillo: UCV.
- Aldunate, P.F. y Chirinos, R.A. (2016). Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa de la UGEL 07, distrito de Chorrillos, 2015. Lima-Perú.
- Ambiado, R.F. y Mac-kay, M.N. . (2016). Relación entre Satisfacción Laboral, Desempeño y Compromiso Organizacional. Colombia: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2979/1/Ambiado%20Ganga%2C%20Romina%20Fernanda.pdf>.
- Banco Mundial. (2018). Gestión de la Educación. Entendiendo la pobreza , <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>.
- Boada, N.A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics, Finance and International Business, Vol. 3, N° 1. <file:///C:/Users/user/Downloads/398-1812-1-PB.pdf>.
- Boluarte, A. y Merino, C. (2015). Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. Lima. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>: Universidad de San Martín de Porres.
- Cantón, I y Téllez, S, . (2016). La satisfacción y profesional de los profesores . Revista La Sallista de Investigación , 214-226.
- Cardoza, M.A. , Hidalgo, L.I., Peña, J. Pulido, L.A. y Torres, C.G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV HACER Revista de Investigación y Cultura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Cardoza_SMA-Hidalgo_SLI-

Pe%c3%b1a_RJ-Pulido_JLA-Torres_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 1-10.

Castillejo, D.A. y Salazar, A.E. (2018). Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana. Lima: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018_Castillejo-Cueva.pdf.

Correa, J. (2015). Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de Gestión Educativa de la facultad de estudios a distancia de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo desde la comunidad educativa. Venezuela.

Cuchillo, L.J. (2018). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones educativas del nivel Inicial y Primaria de la Red 09-UGEL 01-Lima Metropolitana, 2018. Lima -Perú: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28275/Cuchillo_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Esquinarila, A.M. (2018). Relación de la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local Castilla-Arequipa, 2017. Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6065/Rleshuam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Farfán, M.T. y Reyes, I.A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. Revista Encuentros.Análisis de Problemas Universitarios , 45-61.

Garcia, J.R. (2015). Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015. Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7378/Garcia_VJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Geovictoria. (21 de 12 de 2020). Todo sobre la satisfacción laboral. Obtenido de Recursos Humanos: <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>


- Gestión. (15 de 12 de 2020). Satisfacción laboral: descubre cómo evaluarla y toma medidas para motivar a tus trabajadores. Obtenido de <https://www.gestion.org/satisfaccion-laboral/>
- Godoy, F., Varas, L., Martínez, M., Treviño, E. y Meyer, A. (2016). Interacciones pedagógicas y percepción de los estudiantes en escuelas chilenas que mejoran: una aproximación exploratoria. *Estudios Pedagógicos* , Vol. N° 43, N° 3. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000400008&script=sci_arttext.
- Gurría, M. (1996). *Ética profesional: el turismo como ejemplo*. México: Universidad. México.
- Hernández, R., Fernández, B. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Macgrill.
- INEE: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación México. (1 de 11 de 2016). Gestión escolar: impulsar mejoras desde lo local. Obtenido de *Gaceta Gestión Escolar*: [https://historico.mejoredu.gob.mx/gestion-escolar-impulsar-mejoras-desde-lo-local/#:~:text=Loera%20\(2003\)%20se%C3%B1ala%20que%3A&text=La%20conceptualizaci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n,conforman%20\(Navarro%2C%202004\)](https://historico.mejoredu.gob.mx/gestion-escolar-impulsar-mejoras-desde-lo-local/#:~:text=Loera%20(2003)%20se%C3%B1ala%20que%3A&text=La%20conceptualizaci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n,conforman%20(Navarro%2C%202004)).
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Tarapoto-Perú: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lujambio, A.; González S., J.F.; Martínez B., J.M. & Hernández R., D. (2010). *Programa Escuelas de Calidad. Modelo de gestión educativa estratégica*. México: Secretaría de Educación de pública .
- Manrique, A. (2015). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar . pensamiento y gestión, N° 40: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>.

- Manso, J.F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>,
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>.
- Martín, E. (2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Pacasmayo.
- Mateo, A.M. (2017). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, UGEL 01-2015. Lima-Perú.
- MINEDUC. (10 de 05 de 2021). Ministerio de Educación de Colombia . Obtenido de Adelante Maestros : <https://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20escolar%20en%20los,la%20autonom%C3%ADa%20institucional%2C%20para%20as%C3%AD>
- Ministerio de Educación . (2015). Compromisos de gestión escolar . Lima-Perú .
- Miranda, U.D. . (2016). La motivación del talento humano: la clave de éxito de una empresa. Revista de investigación y negocios, 251-273.
- Moreno, Y.M. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. Revista Dialnet, 369-380 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>.
- Oliveras, E.F. (14 de 12 de 2015). La satisfacción laboral hace que las empresas sean más productivas. Obtenido de P&A Group: <https://blog.grupo-pya.com/la-satisfaccion-laboral-hace-que-las-empresas-sean-mas-productivas/>
- Ordoñez, E.B. . (2018). Gestión del director y satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno-2018. Lima:
file:///C:/Users/user/Downloads/ordonez_aspectos%20%C3%A9ticos.pdf.

- Pandal. (2017). Satisfacción laboral en trabajadores estibadores de la Empresa Arequipa Expreso Marvisur E.I.R.L. La Victoria Lima 2017. Arequipa: <http://200.48.129.167/handle/UNJFSC/343>.
- Quitán, D.A. (2015). Enfoques y tendencias de la gestión en la Educación Superior desde la Política de Calidad en Colombia. Colombia : <http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/924/TO-18096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Secretaría de Educación Pública . (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica . Obtenido de educra.cl/wp-content/uploads/2015/07/DOCUMENTO-modelodegestionEE.pdf
- Ttito, P. (2018). Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis. Cusco-Perú: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34196/ttito_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Valladares, L.R. (2017). Estilos de administración y toma de decisiones en la institución educativa Inei 34 del distrito de Chancay, 2017. Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15913/Valladares_MLR.pdf?sequence=1.
- Vicente, M.E. (2013). La Dirección Escolar: Racionalidades y estilos de gestión educativa . Pilquen, N° 10.

ANEXOS

ANEXOS

TÍTULO: GESTIÓN ESCOLAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE OCONGATE. 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate? 2021.	OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021.	VARIABLE DE ESTUDIO (VI): Gestión Escolar DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Institucional • Pedagógica • Administrativa • Comunitaria 	TIPO: Básico Descriptivo DISEÑO: No experimental, correlacional Enfoque : Cuantitativo.  M= muestra O ₁ : Gestión Escolar O ₂ : Satisfacción Laboral r = relación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate? 2021. • ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. 	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes en en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. 	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. 	VARIABLE DE ESTUDIO (VI): Satisfacción Laboral DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales • Beneficios laborales y/o remunerativos • Políticas administrativas • Relaciones Sociales • Desarrollo Personal • Desarrollo de tareas • Relación con la autoridad 	POBLACION: Docentes de en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. MUESTRA: 40 Docentes de la institución educativa Señor de Ccoyllor Ritty de Ocongate-Quispicanchi TÉCNICAS INSTRUMENTOS: E

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate? 2021. • ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate? 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. • Determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. • Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. 		<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Gestión Escolar y Satisfacción Laboral</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Procesador estadístico SPSS v. 25 y Excel.</p>
---	---	---	--	--

Tabla de operacionalización de variables.

Variable de estudio 1: Gestión Escolar					
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
<p>Gestión Escolar</p> <p><u>La gestión</u> escolar es el conjunto de acciones que deben ser realizadas dentro de la comunidad escolar, por los actores educativos como son el líder pedagógico, educadores, personal administrativo y el personal de servicio, como también los padres de familia y los educandos, para la mejora del aprendizaje en espacios adecuados y con los procesos pertinentes. Loera 2003 citado en INEE (2016)</p>	<p>Gestión escolar</p> <p>De acuerdo a lo definido se asume que <u>la gestión</u> escolar es una definición de carácter amplio, se refiere al funcionamiento escolar, las limitaciones, la temporalidad, el uso de recursos y como se acopla el contexto comunitario, por lo cual se desarrolla la gestión Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria. MINEDU (2015).</p>	<p>INSTITUCIONAL</p> <p>Considera a los educadores y directores, al igual que los educandos y las familias, para poder realizar diversas actividades educativas, todo lo relacionado al aspecto organizativo, estructura organizacional, normatividad vigente, requerimientos del desarrollo institucional y la planificación institucional.</p>	<p>-Planificación.</p> <p>-Organización.</p> <p>-Gestión.</p>	1- 5	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		<p>PEDAGÓGICA</p> <p>Se refiere a desarrollar dentro de la entidad educativa, diversas acciones pedagógicas donde se desenvuelven el uso de recursos, materiales, actividades entre los que son agentes educativos, desarrollo de diversos procesos de carácter didáctico, profundización del conocimiento, así como la atención de los estilos de aprendizaje, necesidades e intereses de los estudiantes, así como también se refiere a la interacción de las diversas prácticas de tipo pedagógico de los educadores, donde se desarrolle la <u>evaluación formativa y sumativa de los aprendizajes</u>.</p>	<p>-Capacitación docente.</p> <p>- Planificación curricular.</p> <p>-Pertinencia curricular</p> <p>-Monitoreo pedagógico</p>	6-14	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		<p>ADMINISTRATIVA</p> <p>Se refiere a las actividades del gobierno institucional, al desarrollo de las diversas estrategias para poder usar los recursos humanos y financieros, como también generar espacios y tiempos para cumplir con las metas, contar con la información suficiente y oportuna permiten tomar decisiones adecuadas para generar nuevas oportunidades institucionales. La dimensión <u>administrativa se</u> asocia de manera directa con las labores que se requieren ejecutar en la administración, provisión de recursos, a tiempo y que cumplan los propósitos para los cuales fueron generados, cuyo fin siempre será el logro de aprendizajes dentro de la institución.</p>	<p>-Presupuesto.</p> <p>-Recursos materiales</p>	15-24	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		<p>COMUNITARIA</p> <p>Se refiere a la participación de los agentes como son los padres de familia, comunidad en general que son parte importante para el desarrollo institucional, comprende la necesidad de generar cambios en la cultura organizacional, se refiere también a la valoración de los requerimientos, dificultades, necesidades, demandas que son importantes para la institución y el sentido de participación de los agentes educativos externos se dan en diferentes niveles.</p>	<p>-Conocimientos y experiencias.</p> <p>-Jornadas y encuentros de padres.</p>	25-30	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

Variable de estudio 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
SATISFACCIÓN LABORAL se conceptualiza como la tendencia o disposición con el cual se busca la estabilidad en la labor que realiza, que este basado en valores y creencias desarrolladas desde la experiencia propia ocupacional. Estas actitudes deberán estar basadas en la generación de un espacio de labor adecuado donde se desenvuelve, está relacionado con el desempeño, debido a que un empleado que se encuentra feliz está asociado a que cumpla su labor de manera productiva. Palma 2005 citado en Boluarte y Merino (2015)	SATISFACCIÓN LABORAL La satisfacción laboral en una institución busca que se desarrolle el recurso humano, por el cual se genere mayor productividad en la organización. La satisfacción es posible medirla mediante: la percepción de las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones Sociales, desarrollo Personal, desarrollo de tareas. Palma 2005 citado en Boluarte y Merino (2015)	D1: Condiciones físicas y/o materiales: Estos elementos son los recursos, materiales o relaciones a la infraestructura donde la persona se desenvuelve cotidianamente.	Elementos materiales Labor cotidiana	1-4	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
		D2: Beneficios Laborales y/o remunerativos: Es el nivel de satisfacción en relación al pago, a los montos que reciben con incentivo por la función que cumplen	Incentivo económico Pagos adicionales	5- 8	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
		D3: Políticas administrativas El nivel de responsabilidad que siente el trabajador frente al cumplimiento de normas institucionales y la labor que desempeña, será más efectivo si se siente a gusto en la labor que desempeña.	Normas institucionales Relación laboral	9-12	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
		D4: Relaciones Sociales: Grado de complacencia que siente en razón a la interacción con otros trabajadores dentro de la institución, con quienes comparte el ambiente donde labora cotidianamente.	Interrelación con los otros Actividades compartidas	13-18	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
		D5: Desarrollo Personal: Es la oportunidad que tiene el que trabaja para cumplir las diferentes actividades funcionales y pertinentes que se desarrollan para lograr adecuada satisfacción.	Autorrealización del trabajador Oportunidades de disfrutar	17-19	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
		D6: Desarrollo de tareas: Valorar las labores que cumplen los trabajadores cotidianamente en la labor que realizan dentro de la organización.	Tareas encomendadas Cumplimiento de funciones	20-23	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo
		D7: Relación con la autoridad: Valoración que realizar el que trabaja en función al que dirige o es el jefe inmediato que influye de manera directa o indirecta en las labores que realiza.	Apreciación de la autoridad Relación con su jefe	24-27	Total, acuerdo En acuerdo Indeciso En desacuerdo Total, desacuerdo

INSTRUMENTOS CONSIDERADOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESCOLAR

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de GESTIÓN ESCOLAR. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL					
1	El equipo directivo planifica las jornadas de reflexión promoviendo la participación de todos los actores de la IE.				
2	El equipo directivo planifica el primer y segundo día de logro para comunicar a la comunidad educativa los resultados de las metas de aprendizaje.				
3	El director prevé que el equipamiento y mobiliario de la Institución Educativa responde a normas de seguridad y salubridad y es suficiente para todos los estudiantes.				
4	La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2021.				
5	El director organiza a los diferentes actores educativos para el logro de los Compromisos de Gestión Escolar y los objetivos de la Estrategia Nacional de Soporte Pedagógico.				
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA					
6	El director actualiza de acuerdo a las normas vigentes el Reglamento Interno en forma participativa con todos los docentes.				
7	El director actualiza de acuerdo a las normas vigentes el Manual de Organización y funciones en forma participativa con todos los docentes.				
8	El director elaboró y aprobó la calendarización 2021 de acuerdo a la Norma Técnica 2016 (RM 627 – 2020MINEDU) en forma participativa con todos los docentes.				
9	Convoca a las Instancias de participación de la Institución Educativa (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Coordinadores pedagógicos entre otros) para que contribuyan, desde sus roles, a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.				
10	El director da a conocer con claridad los roles y funciones de cada uno de los actores para la mejora de la enseñanza-aprendizaje.				
11	El director desarrolla gestión oportuna de implementación de servicios básicos: agua, desagüe y/o energía eléctrica para garantizar los aprendizajes.				
12	El director desarrolla gestión oportuna de equipamiento de materiales, infraestructura etc. como laboratorios, biblioteca, espacios recreativos y deportivos, Internet entre otros.				

13	El director desarrolla gestión oportuna para contar con textos básicos de consulta para la biblioteca, textos escolares distribuidos por el MINEDU.				
14	El director garantiza la entrega oportuna de materiales pertinentes para todos los estudiantes (materiales concretos, fichas, material audiovisual, material para estudiantes con necesidades especiales).				
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA					
15	El director para mejorar la calidad de la educación promueve talleres de fortalecimiento de capacidades de los docentes en forma oportuna y permanente.				
16	El director orienta las sesiones de aprendizaje en coherencia con las programaciones del JEC y busca el desarrollo de las competencias de acuerdo a la propuesta pedagógica del plan educativo institucional (PEI).				
17	El director lidera la planificación curricular tomando en cuenta la propuesta pedagógica del plan educativo institucional (PEI).				
18	El director organiza actividades en equipos de docentes, para elaborar la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes y reflexionar sobre los niveles de logro de sus estudiantes.				
19	El director dispone de un plan de monitoreo y acompañamiento elaborado con los coordinadores pedagógicos y todos los docentes.				
20	El director realiza monitoreo y acompañamiento para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes.				
21	El director ejecuta jornadas de reflexión con participación de los docentes empleando información sistematizada del procesos de monitoreo y acompañamiento.				
22	El director durante el monitoreo y acompañamiento en aula plantea estrategias adecuadas para el uso de herramientas pedagógicas y materiales educativos durante la sesión de aprendizaje.				
23	El monitoreo y acompañamiento que desarrolla el director le permiten reflexionar sobre las posibles causas del logro o no de las competencias para realizar ajustes en sus estrategias.				
24	El director cuenta con un plan de presupuesto y mantenimiento para garantizar el buen estado y funcionamiento de la infraestructura y el mobiliario escolar.				
DIMENSIÓN COMUNITARIA					
25	El director cuenta con un plan de presupuesto para garantizar el fortalecimiento de capacidades y el desarrollo profesional de los docentes en servicio.				
26	El director maneja información oportuna sobre la administración de los recursos financieros para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora accesible a todos.				
27	El director desarrolla gestión oportuna para contar con equipamiento para desarrollar las actividades de aprendizaje (laboratorios, computadoras, proyectores, televisores, instrumentos musicales, maquinarias, material de deporte y otros).				
28	El director invita a los padres de familia y/o miembros de la comunidad a participar en el aula para compartir con los estudiantes sus conocimientos, experiencia y saberes de la comunidad, relacionándolos con los temas programados.				
29	El director lidera y organiza a los docentes para desarrollar las jornadas de reflexión de los padres de familia sobre los procesos de como aprenden sus hijos en el aula.				

30	El director lidera los encuentros de padres e hijos sobre los procesos de como aprenden sus hijos en el aula.				
----	---	--	--	--	--

¡Gracias por su

colaboración!

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC.

Presentación. Estimado trabajador(a) estamos realizando una investigación cuyo objetivo es conocer la satisfacción laboral, por lo tanto te solicitamos leas detenidamente los enunciados y respondan según las instrucciones. Fecha: _____
Puesto de trabajo: _____

Edad: _____ Sexo: (V) (M) Cargo que desempeña: _____

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcada con un aspa aquellas alternativas que considera mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

- Total acuerdo = TA
- En acuerdo = EA
- Indeciso = I
- En desacuerdo = ED
- Total desacuerdo = TD

N°	Alternativas	TA	EA	I	ED	TD
DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES						
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo parte de la Institución mal trato.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
DIMENSIÓN POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES						
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					

16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL						
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
DIMENSIÓN DE TAREAS						
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					



PERÚ

Ministerio
de Educación

Gobierno
Regional
Cusco

Dirección
Regional de
Educ. Cusco

UGEL
Quispicanchi

Institución
Educativa
"SCR"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La Directora **AMPARO ELEANA NÚÑEZ ORÉ** de la Institución Educativa Señor de Ccoyllor Ritty de Ocongate – Quispicanchi, Vista la carta presentada por la estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, **MARIA MARLENE SUEL QUISPE**, se

AUTORIZA la aplicación de los instrumentos de investigación para recoger información sobre **GESTIÓN ESCOLAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE CCOYLLOR R'ITY DEL DISTRITO DE OCONGATE. 2021.**

Ocongate 01 de junio del 2021.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL - QUISPICANCHI
IE SEÑOR DE CCOYLLOR RITTY

Mtz. AMPARO ELEANA NÚÑEZ ORÉ
DIRECTORA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 18 de mayo del 2021

CARTA S/N – 2021

SEÑOR (A): MGT. AMPARO ELEANA NUÑEZ ORE
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SEÑOR DE
CCOYLLORRITY" -OCONGATE

Presenta.-

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de alumna de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Cesar Vallejo, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

GESTIÓN ESCOLAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE CCOYLLOR R'ITY DEL DISTRITO DE OCONGATE. 2021

Por tal razón, recorro a Ud. para solicitarle me conceda la AUTORIZACIÓN necesaria para aplicar los instrumentos de investigación que permitan recoger información pertinente sobre las variables en estudio.

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocida.

Atentamente.



María Marlene Suel Quispe
DNI N° 23976229

Tabla 6

Variable Gestión Escolar					
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	0	0,0	0,0	0,0
	Medianamente adecuado	31	77,5	77,5	77,5
	Adecuado	9	22,5	22,5	100,0
	Muy adecuado	0	0,0	0,0	0,0

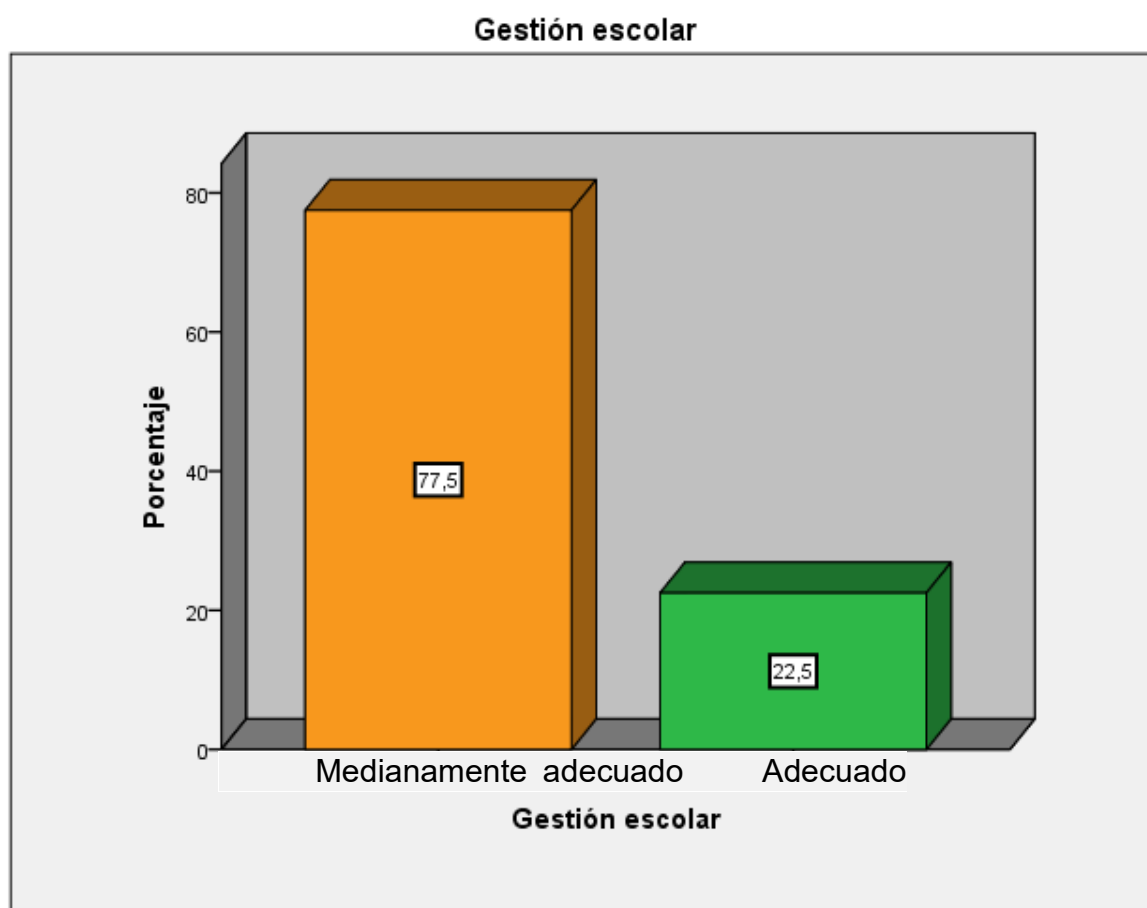


Figura 1: Variable Gestión Escolar

Análisis e interpretación

De la tabla 3 y figura 1, se considera que el 77,5% de los docentes mencionan que en su institución educativa es medianamente adecuada la gestión escolar, el 22.5% consideran que es adecuada y ninguno menciona que sea muy adecuado. De ello se asume que la mayoría de docentes consideran que se requiere un mayor trabajo en la gestión escolar de la institución educativa en estudio.

Tabla 7

Variable Satisfacción Laboral					
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	33	82,5	82,5	82,5
	Alto	7	17,5	17,5	100,0
	Muy alto	0	0,0	0,0	0,0

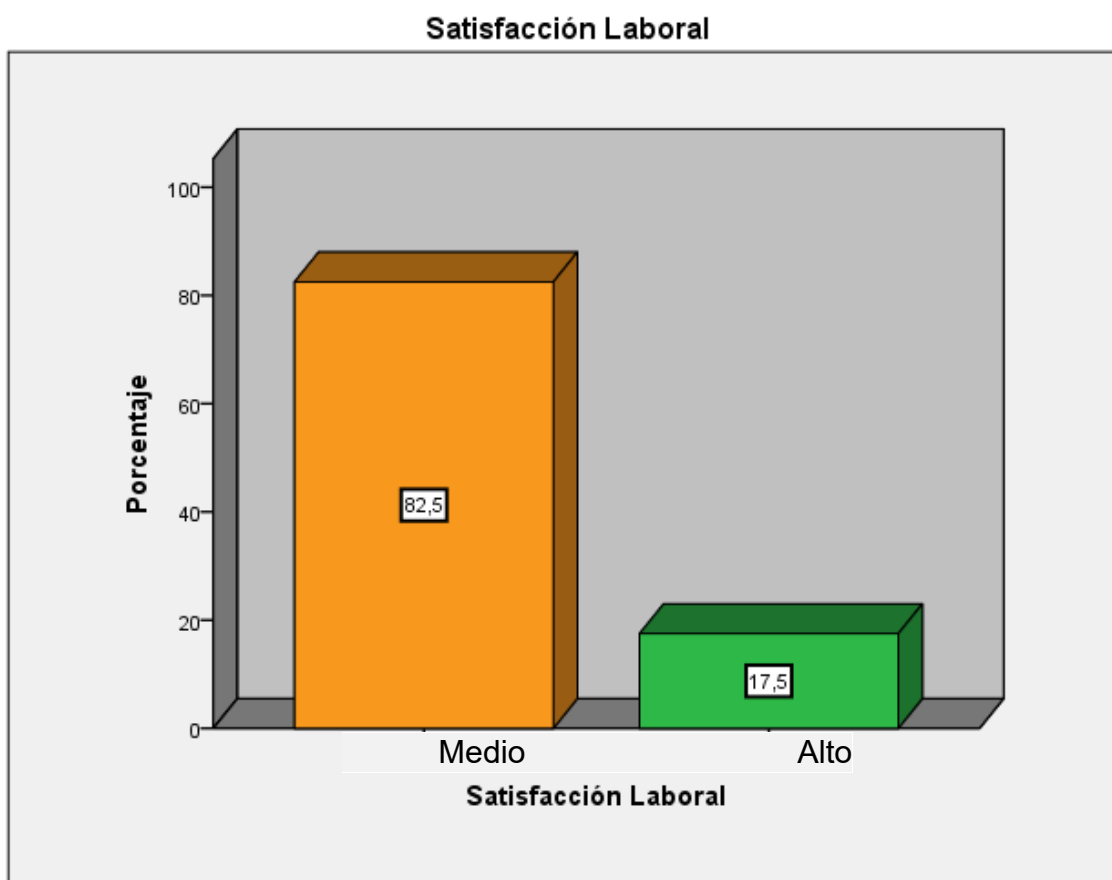


Figura 2: Variable Satisfacción Laboral

Análisis e interpretación

De la tabla 4 y figura 2, se considera que el 82,5% de los docentes mencionan que en su institución educativa es de nivel medio la satisfacción laboral, el 17,5% consideran que es alto y ninguno menciona que sea muy alto. De ello se asume que la mayoría de docentes consideran que se realiza un trabajo interesante o de nivel medio en la institución educativa en estudio.

4.2. Resultados de las tablas cruzadas de las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral por objetivos

4.2.1. Tabla cruzada Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

Tabla 8

Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral		Total
			Medio	Alto	
Gestión Escolar	Medianamente adecuado	Recuento %	30	1	31
		del total	75,0%	2,5%	77,5%
	Adecuado	Recuento %	3	6	9
		del total	7,5%	15,0%	22,5%
Total			33	7	40
			82,5%	17,5%	100,0%

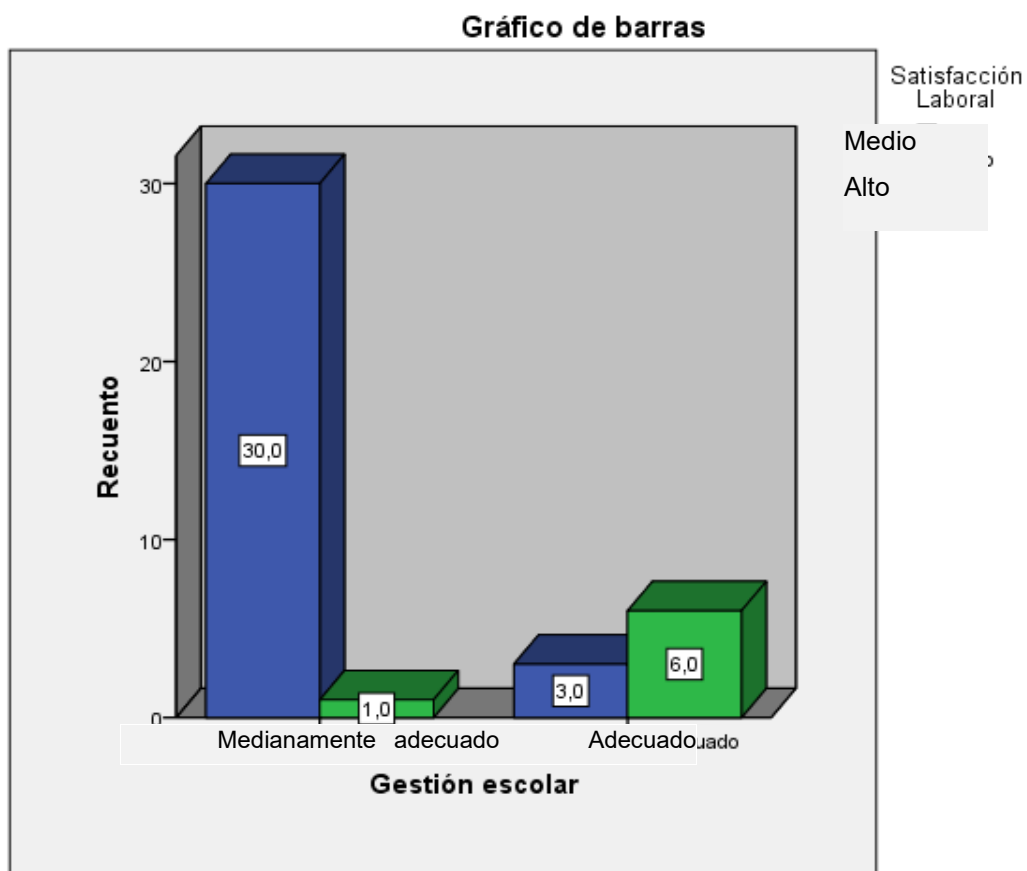


Figura 3 Tabla cruzada de Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

Análisis e interpretación

Del análisis de la tabla 3, se observa que de los 40 encuestados que mencionan que es medianamente adecuado la gestión escolar, el 75,0% se encuentran en un nivel medio de satisfacción laboral, ninguno se encuentra en alto o muy alto.

De 6 encuestados que mencionan que es adecuado, el 15.6% indican que es alto la satisfacción laboral, ninguno indica que es muy alto.